

Marianne Kriszio

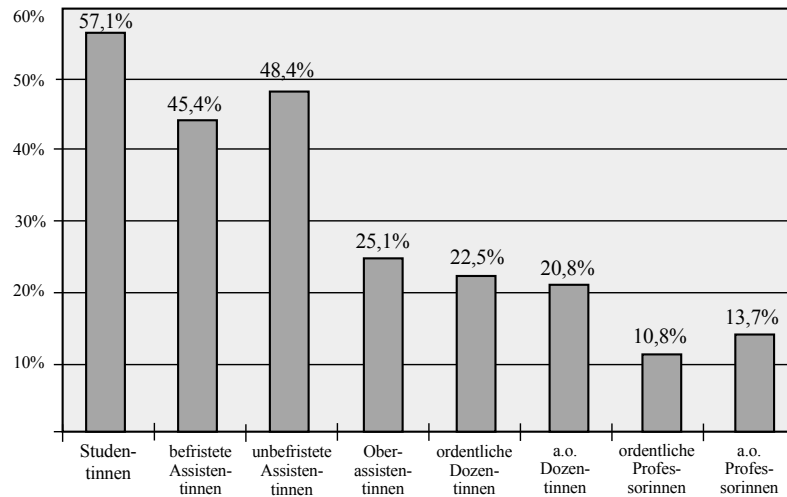
## **Die Zeit nach 1989.**

Neuer Aufbruch – wohin?

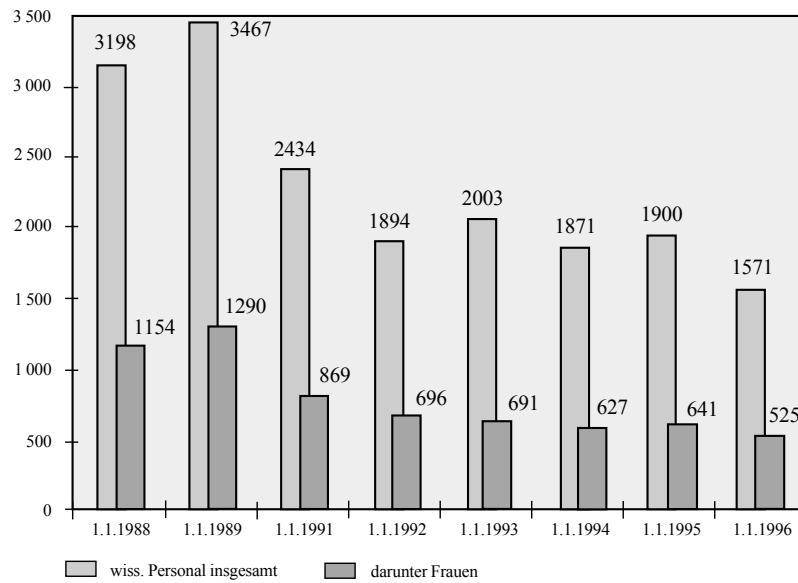
Die Entwicklung nach 1989 war aus frauenpolitischer Sicht widersprüchlich. Zur Ausgangslage: 1989 waren insgesamt 37% aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Humboldt-Universität weiblich (s. Abb. 1). Dies lag vor allem an den hohen Anteilen bei den Positionen des wissenschaftlichen Mittelbaus, die über 40% lagen. 17% der sog. Hochschullehrerstellen, die sich aus Professuren und Dozenturen zusammensetzten, waren mit Frauen besetzt: bei den Professuren waren es zwar nur 11%, bei den Dozenturen aber immerhin 22%.<sup>1</sup> Zum Vergleich: in Westdeutschland betrug der Frauenanteil bei den Professuren 1988 erst 5%, und gerade 16% des gesamten wissenschaftlichen Personals waren Frauen.<sup>2</sup>

Die Wende im Herbst 1989 brachte für Wissenschaftlerinnen zunächst – neben der Verunsicherung über die zukünftige Entwicklung – viele positive Entwicklungen: Abbau inhaltlicher Beschränkungen in der wissenschaftlichen Arbeit, Zugang zu westlicher Literatur, später auch bessere materielle Ausstattung z. B. mit Computern, Reisemöglichkeiten und vieles andere mehr.

Bereits im Dezember 1989 schlossen sich engagierte Frauen in der Initiative „Humboldt-Frauen“ zusammen. Sie wollten die politische Wende neben anderem auch für eine echte Gleichstellung von Frauen nutzen, und zwar für Frauen aller Statusgruppen, nicht nur für Wissenschaftlerinnen. Die „Humboldt-Frauen“ arbeiteten in dieser Zeit am Runden Tisch der Universität mit. Die erste Gleichstellungsbeauftragte der Humboldt-Universität, Dr. Gisela Petruschka, wurde bereits im Mai 1990 gewählt, die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche ab September 1990.



*Abb.1. Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der Humboldt-Universität 1989*



*Abb. 2. Reduzierung des wissenschaftlichen Personals an der Humboldt-Universität von 1988 bis 1996*

Nachdem die Humboldt-Universität im Oktober 1990 Teil des Landes Berlin wurde, begann allerdings sehr bald eine Entwicklung, die durch massive existentielle Verunsicherung gekennzeichnet war, und die dazu führte, daß die Mehrzahl der Wissenschaftlerinnen an dieser Universität, ebenso wie ihre männlichen Kollegen, im Laufe der nächsten Jahre die Universität verlassen mußten.

Dies galt keineswegs nur für diejenigen, die aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit aus der Sicht von Kollegen und Studierenden politisch negativ belastet waren, oder die nach den Kriterien der Senatsverwaltung zu große Systemnähe aufwiesen (was nicht immer identisch war), sondern die Infragestellung der bisherigen Position betraf grundsätzlich alle.

### **Personelle Veränderungen und Überleitungsverfahren**

Die Integration in die Berliner Hochschullandschaft führte an der Humboldt-Universität zu einem drastischen Personalabbau. Seitdem ich 1993 als Frauenbeauftragte nach Berlin kam, habe ich periodisch immer wieder in Presse-Erklärungen der Freien Universität gelesen: „Die FU muß bluten für den Aufbau der Humboldt-Universität.“ Aus der Sicht der Humboldt-Universität wirkte das immer etwas eigenartig, denn im neuen Sollstellenplan von 1992 wurde das wissenschaftliche Personal der Humboldt-Universität gegenüber dem Bestand vor der Wende mehr als halbiert (s. Abb. 2). 1989 gab es insgesamt 1.290 Wissenschaftlerinnen an der Humboldt-Universität, inzwischen sind es nur noch 582 (Stand: Ende 1997). Im Bereich des Verwaltungspersonals und der technischen Positionen erfolgte ebenfalls eine Reduzierung um mehr als die Hälfte, von früher etwa 4.000 auf nun nur noch 1.850. Auch dies brachte eine massive Vernichtung von Frauenarbeitsplätzen mit sich.

Die personelle Erneuerung der Humboldt-Universität beinhaltete den bewußten und gewollten Austausch von Personen, um andere wissenschaftliche Ansätze in die Universität hineinzubringen, bzw. um wissenschaftliche Qualität in Forschung und Lehre zu sichern, wobei wissenschaftliche Qualität nun in vielen Fächern nach ganz

anderen Kriterien beurteilt wurde als bisher. Dies betraf die Geisteswissenschaften natürlich mehr als etwa die Mathematik, aber auch in den Naturwissenschaften oder in der Medizin spielte nun z.B. das Publikationsverhalten bzw. der Impact-Faktor der Zeitschriften, in denen publiziert wurde, eine wesentlich stärkere Rolle. (Auf die hiermit verbundene Problematik kann an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden.)

Ich möchte nun auf den für Außenstehende kompliziertesten Teil der Veränderungsprozesse eingehen: die Überleitung des bisherigen wissenschaftlichen Personals in die neue Personalstruktur. Diese wurde im Hochschulpersonalübernahmegesetz vom 11. Juni 1992 geregelt.<sup>3</sup>

Schon vorher waren 1991 auf der Grundlage der Vorschriften des Einigungsvertrages für den Öffentlichen Dienst alle Professorenstellen neu ausgeschrieben worden. Nur ein Teil der bisherigen Amtsinhaber wurde neu berufen. Für die übrigen erfolgte ebenso wie für alle anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Überleitung in die neue Personalstruktur.<sup>4</sup> Diese unterscheidet sich in mehrfacher Hinsicht von der früheren.

Im bundesdeutschen System gibt es verschiedene Kategorien von Professuren, die nach Gehaltsgruppen unterschieden werden: C 4, C 3 und C 2. In der DDR setzte sich die Gruppe der „Hochschullehrer“ aus Professoren und Dozenten zusammen. Diese hatten insgesamt einen geringeren Anteil am wissenschaftlichen Personal der DDR-Hochschulen als die Professoren im bundesdeutschen Hochschulsystem. Anders gesagt, der relative Anteil des Mittelbaus war größer. Logischerweise betrafen die drastischen quantitativen Kürzungen besonders den Mittelbau, also denjenigen Bereich, in dem es bisher viele Frauen gegeben hatte.

Außerdem gab es große strukturelle Unterschiede innerhalb des Mittelbaus. An den Hochschulen der DDR war in der Regel die Mehrzahl der Assistentenstellen unbefristet (wobei es in dieser Hinsicht große Unterschiede zwischen verschiedenen Hochschulen gab). Im bundesdeutschen System sind Assistentenstellen grundsätzlich befristet und sollen in erster Linie der Qualifizierung

dienen, also der Promotion oder der Habilitation. Daneben gibt es nur in geringem Umfang unbefristete Stellen als sog. „Funktionsstellen“ für spezifische Aufgaben, bzw. es soll nach den Zielvorstellungen westdeutscher Wissenschaftspolitiker einen möglichst geringen Anteil dieser Dauerstellen im Mittelbau geben.

Im Stellenplan für die Humboldt-Universität wurde 1992 festgelegt, daß es insgesamt künftig nur noch 20% unbefristete Mittelbaustellen geben dürfe – weniger als in der Realität der meisten westdeutschen Hochschulen. Hier wurde die Situation der Neustrukturierung also dazu genutzt, strengere Vorgaben durchzusetzen als anderenorts realisierbar.

Vor diesem Hintergrund bedeutete die personelle Überleitung für die große Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Humboldt-Universität, daß sie ihren unbefristeten Arbeitsplatz verloren. Die Struktur- und Berufungskommissionen, die zunächst für die inhaltliche Neugestaltung von Forschung und Lehre und die Auswahl der Professoren und Professorinnen eingesetzt worden waren, mußten nun über die Zukunft des gesamten wissenschaftlichen Personals der Universität entscheiden: Wer erhält einen der wenigen unbefristeten Verträge? Wer muß mit der Begründung mangelnder Qualifikation und/oder mangelnden Bedarfs die Universität mit dem Abschluß des Überleitungsverfahrens spätestens Ende 1993 verlassen? Wer erhält einen neuen, nunmehr befristeten Arbeitsvertrag?

Hierfür gab es 3 verschiedene Kategorien:

- reguläre befristete Qualifikationsstellen nach der neuen Personalstruktur,
- befristete Weiterbeschäftigung auf einer Stelle aus dem sog. „Überhang“ bis 1996,
- befristete Weiterbeschäftigung auf der bisherigen Stelle für maximal 5 Jahre.

Als Beispiel für eine solche Änderungskündigung zeigt Abb. 3, wie die entsprechenden Schreiben der Personalabteilung im Falle einer

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN  
PERSONALABTEILUNG



Persönlich

Frau  
Dr. [REDACTED]  
FB [REDACTED]

Uster des Landes 8  
10099 Berlin  
Telefon: 2003 -  
Telefax: 613 2023  
Telefax:  
Gleichzeit:  
Besuchende:

05.08.1993

Sehr geehrte Frau Dr. [REDACTED]

die Personalkommission des Kuratoriums der Humboldt-Universität hat auf der Grundlage der Empfehlung der Struktur- und Berufungskommission Ihres Faches eine Entscheidung über Ihren Antrag gemäß Hochschulpersonalübernahmegesetz getroffen.

Sie hat beschlossen, Ihren Antrag abzulehnen. Stattdessen bietet sie Ihnen befristete Weiterbeschäftigung in Ihrem bisherigen Beschäftigungsverhältnis als Wissenschaftliche Assistentin unter Inanspruchnahme einer freien Soll-Stelle im Umfang von 2/3 der üblichen Arbeitszeit an.

Ein entsprechender Änderungsvertrag ist in 2-facher Ausfertigung beigelegt.

Die Personalkommission gibt Ihnen eine Frist zur Annahme bis zum 31.08.1993. Bitte senden Sie eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages bis zu diesem Termin an die Personalabteilung zurück.

Sollten Sie das Vertragsangebot nicht annehmen, müßten wir ein Kündigungsverfahren einleiten, da eine andere Stelle des wissenschaftlichen Dienstes nicht zur Verfügung steht.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]  
[REDACTED]

Bankverbindungen:  
Erstbank AG:  
Postbank Berlin:

Konto-Nr.:  
430 8088 108  
0518 33 184

BKZ:  
140 206 00  
190 190 10

Abb. 3. Beispiel einer Änderungskündigung (Umwandlung in eine befristete Stelle)

befristeten Weiterbeschäftigung auf der bisherigen Stelle aussahen. Die Mehrzahl der Beschäftigten im nicht-medizinischen Bereich der Humboldt-Universität hat aus Angst vor sofortiger Kündigung die neuen befristeten Verträge unterschrieben. Diese enden mit Ausnahme der C1-Stellen spätestens Ende 1998. In der Charité haben relativ mehr Beschäftigte die neuen Verträge nicht akzeptiert und geklagt. Manche haben das Verfahren gewonnen, andere nicht, darunter z.B. die frühere Frauenbeauftragte der Charité, Dr. Gudrun Lewin, die im Frühjahr 1994 gehen mußte.

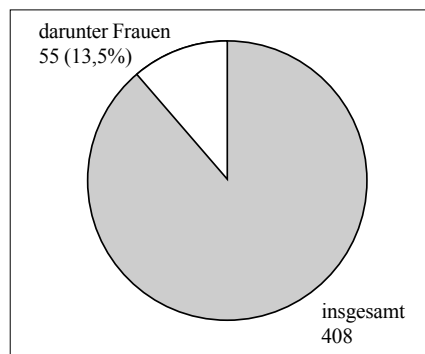
Nicht alle Kündigungs – bzw. Änderungskündigungsverfahren, die aufgrund der Vorgaben der Berliner Politik zum Überleitungsverfahren und zur neuen Personalstruktur die große Mehrzahl des wissenschaftlichen Personals der Humboldt-Universität betrafen, konnten ganz pünktlich bis Ende 1993 abgeschlossen werden. Deshalb gab es Anfang 1994 eine mehrwöchige Pressekampagne gegen die damalige Präsidentin der Universität, Prof. Dr. Marlis Dürkop, in der ihr persönlich vorgeworfen wurde, sie hätte „die personelle Erneuerung verhindert“. Das Ziel dieser Kampagne war offensichtlich, die Präsidentin zum Rücktritt zu drängen, was aber nicht gelang. Weniger bekannt wurde in der Öffentlichkeit, daß wegen dieser Angelegenheit auch gegen den Kanzler und den damaligen Leiter der Personalabteilung Disziplinarverfahren eingeleitet worden waren. Der Leiter der Personalabteilung wurde später versetzt.

### **Zur Entwicklung bei den Professorenstellen**

Die Neuausschreibung aller Professorenstellen hätte grundsätzlich die Chance beinhaltet, die personelle Erneuerung zugleich auch zu einer stärkeren Berücksichtigung von Frauen zu nutzen. Schließlich war im Dezember 1990 das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz, das spätere Landesgleichstellungsgesetz verabschiedet worden.<sup>5</sup> Auf die Entscheidungsprozesse zur Auswahl der neuen Professoren wirkte sich all dies zunächst aber überhaupt nicht aus, und frauenpolitische Ansprüche wurden in diesem Prozeß in keiner Weise berücksichtigt. Die Mitglieder der Struktur- u. Berufungskommissionen, die über die Berufungen entschieden, waren fast ausschließlich Männer,

vor allem die auswärtigen Professoren aus dem Westen, deren Stimme in diesen Verfahren entscheidendes Gewicht hatte.

Bereits im Sommer 1991 wurden dem Wissenschaftssenator die Vorschläge für die ersten 50 Professorenstellen, die sog. „Eckprofessoren“ vorgelegt, welche dann für die Neustrukturierung der Fächer verantwortlich waren. Darunter waren gerade zwei Frauen. Dies fiel nun dann doch negativ auf, und es gab heftige Proteste von Berliner Frauenpolitikerinnen. Zahlreiche Presseberichte hierüber sind im Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung dokumentiert. Auch die Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Hoch-



*Abb. 4. Frauen unter allen  
neuberufenen Professorinnen  
und Professoren an  
der Humboldt-Universität  
(1997)*

schulen, die sich damals gerade neu konstituiert hatte, mischte sich ein. In Zukunft wurden nun wenigstens die formalen Verfahrensvorschriften besser beachtet, wonach alle einschlägig qualifizierten Bewerberinnen für Professorenstellen (also insbesondere alle Bewerberinnen mit Habilitation in dem entsprechenden Fachgebiet) zumindest in die Vorauswahl einbezogen werden müssen. Außerdem wurden in den Struktur- und Berufungskommissionen (SBK) nun in der Regel die Plätze für die Vertretung des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Studierenden (jeweils ein einziger) von Frauen wahrgenommen, diesen saßen aber weiterhin 6 in der Regel männliche Professoren gegenüber.

In den späteren Berufungsverfahren wurden etwas mehr Frauen berufen als in der ersten Runde, aber ein höherer Anteil als 13% wurde nicht wieder erreicht, wie Abb. 4 zeigt. Heute gibt es an der



Humboldt-Universität insgesamt 55 Professorinnen, und zwar quer durch alle Fachbereiche, auch in den Naturwissenschaften. Bei den C 4-Professuren sind etwa 8% Frauen, bei den C 3-Professuren sind es 23% (s. Abb. 5).

Etwa die Hälfte der neuberufenen Professorinnen lehrte schon vor 1989 an der HumboldtUniversität. In den ersten Jahren nach der Wende lag der Anteil ostdeutscher Frauen unter den Professorinnen noch deutlich über der Hälfte. Inzwischen ist er auch bei den Frauen gesunken, denn in den letzten Jahren sind hier nur noch Neuberufungen aus dem Westen erfolgt.

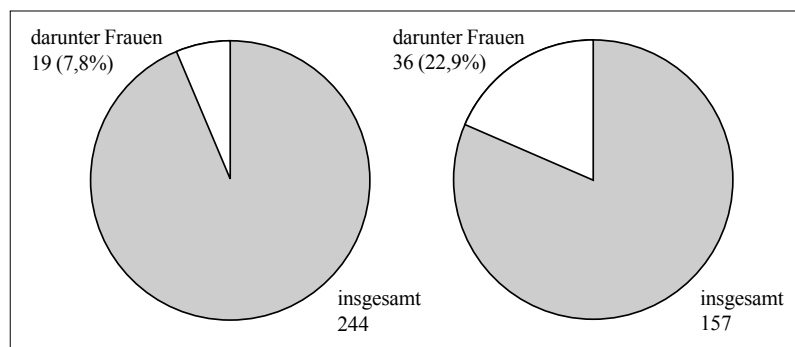
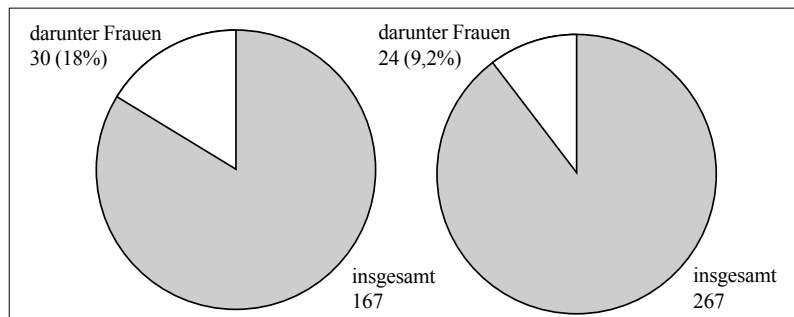


Abb. 5. Neuberufene Professorinnen und Professoren an der Humboldt-Universität (1997): C4-Stellen (links) und C3-Stellen (rechts)

Unter allen neu- bzw. wiederberufenen Professorinnen und Professoren aus Ostdeutschland sind Frauen übrigens mit 18% doppelt so „zahlreich“ vertreten wie in der – insgesamt deutlich größeren – Gruppe neuberufener Professoren aus dem Westen, unter denen nur 9% Frauen sind, wie die Abb. 6 zeigt.

Die Mehrzahl der früheren Professorinnen mußte in den Vorruhestand gehen oder hat bei befristeter Weiterbeschäftigung im Überleitungsverfahren inzwischen das Rentenalter erreicht. Bei den Dozentinnen war dies nicht in allen Fächern möglich, da sie in der Regel jünger waren. Für einige von ihnen hatte das Überleitungsverfahren deshalb zur Folge, daß sie auch bei grundsätzlich positiver



*Abb. 6. Neuberufene Professorinnen und Professoren aus den neuen Bundesländern (links) sowie aus den alten Bundesländern und West-berlin (rechts) im Jahre 1996*

Evaluierung ihrer bisherigen wissenschaftlichen Tätigkeit und Qua-  
lifikation in den neuen Hochschulstrukturen keine berufliche Per-  
spektive mehr haben.

### **Frauen im akademischen Mittelbau**

Aufgrund der geschilderten Umstände war Frauenpolitik im Un-  
terschied zur Aufbruchstimmung in der ersten Zeit nach der Wen-  
de an der Humboldt-Universität bald trotz neuem Gleichstellungs-  
gesetz und neugewählter Frauenbeauftragter durch einen eher  
defensiven Charakter bestimmt. Die Anstrengungen der Frauenbe-  
auftragten konzentrierten sich neben der Berufungsfrage vor allem  
auf die Überleitungsverfahren für die bisherigen wissenschaftlichen  
Mitarbeiterinnen, und sie bemühten sich darum, hier Ungleichbe-  
handlung zu verhindern – nicht ohne Erfolg. Der Frauenanteil am  
ge-samten wissenschaftlichen Personal sank zwar von 1989 bis  
1997 von 37% auf 33%, aber bei den übergeleiteten Teilen des Mit-  
telbaus sank er nicht. Die Humboldt-Universität hat deshalb auch  
heute noch ungewöhnlich hohe Frauenanteile bei den verbliebenen  
unbefristeten Stellen im Mittelbau.

Bei den Neueinstellungen im Mittelbau gab es dagegen deutliche  
frauenpolitische Rückschritte. Hier konnten die neuberufenen Pro-

fessoren aus dem Westen in den Berufungsverfahren direkt mit dem Kanzler vereinbaren, wen sie auf diejenigen Stellen mitbringen wollten, die sie frei besetzen konnten. Sie brachten in der Regel junge Männer mit. Nur noch ein Drittel aller Promotionsstellen wurde in dieser Zeit mit Frauen besetzt, und bei den Stellen für promovierte Assistenten, den C 1-Stellen, waren es nach einer Auswertung der Berufungsunterlagen, die 1994 vorgenommen wurde, sogar nur noch 22%.

In den letzten Jahren sind die Frauenanteile bei den Neueinstellungen auf Nachwuchsstellen wieder etwas angestiegen. Die Statistik der Humboldt-Universität ist in dieser Hinsicht nicht besonders aussagefähig, da die Daten für die entsprechenden Stellenkategorien sowohl Neueinstellungen wie Überleitungsfälle beinhalten, wobei die völlig unterschiedlichen Verhältnisse in beiden Gruppen dann in einem statistischen Durchschnitt untergehen. Es ist aber auffällig, daß die Humboldt-Universität heute bei beiden Kategorien der wissenschaftlichen Nachwuchsstellen, also BAT IIa- und C 1-Stellen, insgesamt niedrigere Frauenanteile hat als die Freie Universität, die sich seit Jahren intensiv um Frauenförderung bemüht. An der Humboldt-Universität lagen die Werte 1997 nur noch bei 33,8% für die befristeten wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen bzw. bei 37,5% für die C 1-Stellen, an der Freien Universität waren dagegen 39,7% aller befristeten MitarbeiterInnen und 43,1% aller C 1-Stellen mit Frauen besetzt.<sup>6</sup>

Inzwischen hat auch die Humboldt-Universität erkannt, daß die bisherigen Frauenförderrichtlinien, die im April 1995 in Kraft traten, und die Frauenförderpläne der einzelnen Fakultäten, die seit 1996 verabschiedet wurden, nicht ausreichen, um hier eine effektive Trendwende zu erreichen. Die Humboldt-Universität hat deshalb im Februar 1998 ein eigenes finanzielles Anreizsystem zur Frauenförderung beschlossen. Dieses tritt mit dem Haushaltsjahr 1999 in Kraft.

## Fazit

Wie bereits zu Beginn gesagt, war die Entwicklung seit 1990 für die Situation der Wissenschaftlerinnen an der Humboldt-Universität sehr widersprüchlich. Trotz vieler positiver Veränderungen war sie insbesondere für viele derjenigen, die bereits vor 1989 hier tätig waren, persönlich mit großen Enttäuschungen verbunden. Für die Studentinnen stellt sich die Neuentwicklung sicher anders dar, aber das ist ein anderes Thema. Der quantitative Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal ist heute insgesamt geringer als unmittelbar vor der Wende, und die relative Position von Frauen in den akademischen Strukturen ist aufgrund des Abbaus der unbefristeten Positionen im Mittelbau, wo Frauen gut vertreten waren, schlechter als früher.

Positive Impulse brachte sowohl die Wende wie die Zeit danach für die Frauen- und Geschlechterforschung. Bereits vorher hatte es an der Humboldt-Universität seit 1980 einen halboffiziellen Arbeitskreis zur Erforschung kulturtheoretischer und historischer Aspekte des Geschlechterverhältnisses gegeben. Im Dezember 1989 wurde dann die Umbruchsituation der damaligen Zeit von den Frauen sehr schnell zur Institutionalisierung und offiziellen Gründung des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF) genutzt. Die Bestätigung durch die Gremien der Universität erfolgte 1990. Das ZiF hat heute einen gesicherten Platz im wissenschaftlichen Profil der Humboldt-Universität. Im Sollstellenplan von 1992 waren dann außerdem 3 Frauenforschungsprofessuren enthalten, die auch alle besetzt wurden, und zwar in den Kulturwissenschaften, in der Soziologie und in der Germanistik/Literaturwissenschaft. Ende 1995 kamen 3 weitere Frauenforschungsprofessuren hinzu. Diese wurden bewußt an Fächer vergeben, in denen es solche Stellen andernorts noch nicht oder nur in Ausnahmefällen gab: Feministische Rechtswissenschaften, Frauenforschung bzw. feministische Forschung in der Evangelischen Theologie und Rurale (ländliche) Frauenforschung. Diese Stellen konnten bisher allerdings erst durch Gastprofessorinnen ausgefüllt werden. Darüber hinaus bieten auch andere Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie auch einige Männer inzwischen regelmäßig Veranstaltungen

zur Frauen- und Geschlechterforschung an. Die Humboldt-Universität hat auf dieser Basis im Wintersemester 1997/98 einen eigenen Masterstudiengang Frauen und Geschlechterforschung einrichten können, der auch überregional auf großes Interesse gestoßen ist.

---

#### Anmerkungen

- 1 Humboldt-Zeitung Nr. 19/20, Jg. 1989/90, S. 7; eigene Berechnungen.
- 2 Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Grund- und Strukturdaten, Bonn, Ausgabe 1991/92, S. 230. Die Daten der Hochschulstatistik für das Jahr 1989 für die BRD werden in amtlichen Darstellungen nur mit Einschränkungen verwendet, da das Erhebungsverfahren in diesem Jahr stark von dem sonst üblichen abwich (Individualerhebung statt amtlicher Meldungen), weshalb ein Vergleich der Zahlen mit den Jahren vorher und nachher zu falschen Schlußfolgerungen führen würde. Bei den Frauenanteilen gab es allerdings keine großen Unterschiede. Der Anteil bei den Professorinnen lag nach den Daten für 1989 ebenfalls nur bei 5,2%, der Anteil am gesamten wissenschaftlichen Personal bei 16,6%. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, Ausgabe 1997, S. 16/17; eigene Berechnung.
- 3 Gesetz über die Übernahme des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschulen im Ostteil Berlins in Rechtsverhältnisse nach dem Berliner Hochschulgesetz (Hochschulpersonal-Übernahmegesetz – HPers ÜG) vom 11.6. 1992, GVBl. Berlin, 48. Jg. Nr. 27, S. 191
- 4 Der gesamte Prozeß der sog. „Personellen Überleitung“ ist für die Humboldt-Universität in seinen rechtlichen und hochschulpolitischen Rahmenbedingungen und in seinen quantitativen Dimensionen dokumentiert worden in der Studie von *Thomas Raiser*: „Schicksalsjahre einer Universität. Die strukturelle und personelle Neuordnung der Humboldt-Universität zu Berlin 1989 - 1994“. Diese Untersuchung hat sich allerdings auf die Befragung der Akteure in diesem Prozeß beschränkt, insbesondere der Mitglieder der Struktur- und Berufungskommissionen. Die Sichtweise der von Veränderungen der Arbeitsverhältnisse Betroffenen wurde nicht erhoben. Wie der Autor im einleitenden Kapitel selbst vermerkt, hätte dies an manchen Stellen vermutlich zu etwas anderen Einschätzungen geführt (S. 16). Angaben über die Auswirkungen der personellen Veränderungen auf Frau-

en fehlen bei Raiser bedauerlicherweise völlig, die erhobenen Daten wurden an keiner Stelle für Männer und Frauen gesondert ausgewiesen.

- 5 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) vom 31.12. 1990, GVBl. Berlin, 47. JG. Nr. 3, S. 8ff. Dieses Gesetz wurde mit der Novellierung vom 13.4. 1993 umbenannt in Landesgleichstellungsgesetz (LGG).
- 6 Angaben des Statistischen Landesamtes Berlin. Im Vergleich zu anderen bundesdeutschen Universitäten sind die Verhältnisse an beiden Hochschulen untypisch insofern, als der Frauenanteil auf den höherwertigen C1-Stellen für Promovierte größer ist als auf den befristeten BAT IIa-Stellen, die häufig der Promotionsförderung dienen. An der HU liegt das daran, daß sich unter den übergeleiteten Wissenschaftlerinnen sehr viele promovierte Frauen befanden. An der FU hat u.a. das landesweite Sonderprogramm zur Förderung von Frauen auf C1- und C2-Stellen, das unmittelbar vor der Wende für die Westberliner Hochschulen eingerichtet worden war, zu einer deutlichen Steigerung des Anteils geführt.